

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

1.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Umum PG.Krebet Baru Bululawang-Malang

PG. Krebet Baru merupakan Unit pabrik gula terbesar dilingkungan PT. PG Rajawali I yang merupakan perusahaan dibidang agro industri, yaitu pengolahan tebu menjadi gula. Sekitar tahun 1906 pemerintah Hindia Belanda mendirikan suatu pabrik gula diberi nama NV Handel MY Kian Gwan. Setelah itu pabrik tersebut dibeli oleh seseorang yang bernama Oei Tiong Ham Concern dan dirubah menjadi induk perusahaan serta namanya disesuaikan dengan pemilik barunya. Pada Tahun 1947 saat terjadi perang / revolusi fisik pabrik mengalami kerusakan pada alat produksinya sehingga kegiatan produksi berhenti total. Pada tahun 1953 atas desakan IMA PETERMAS (Indonesia Maskapai Andal Koperasi Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan) dan dukungan dari kementrian agraria pada saat itu, maka diadakan perbaikan oleh Oei Tiong Ham Concert yang bekerjasama dengan Bank Industri Negara dengan ketentuan yang melakukan penggilingan tebu 100 % adalah rakyat. Saat ini telah terkoordinasi oleh koperasi Petani Tebu Rakyat (PETERMAS). Pada tahun 1957 PG Krebet Baru sudah dapat memproduksi gula dengan kualitas Superior High Sugar (SHS), dimana semenjak pembangunan kembali hanya mampu memproduksi High Sugar (HS).

Kemudian pada tahun 1961, Pemerintah RI mengambil alih semua perusahaan OTCH, sedangkan kegiatan perusahaan tetap berjalan dibawah pengawasan Menteri / Jaksa Agung RI. Pengambilan tersebut berdasarkan keputusan Pengadilan Ekonomi Semarang No.32/1961 Eks tertanggal 10 Juli 1961, Jis Putuskan pengadilan Ekonomi Semarang No.16/1961 pld PT.E.K.S.MG tertanggal 20 Oktober 1962 dan Mahkamah

Agung Republik Indonesia No.5./Kr/K/1963 tertanggal 27 April 1963 dibawah pengawasan Menteri/ Mahkamah Agung. Pada tanggal 20 Juli 1963 perusahaan dan pengelolaan atas harta kekayaan ex OTCH diserahterimakan dari Menteri / Jaksa Agung RI kepada Menteri urusan pendapatan, pembiayaan dan pengawasan (P3) sekarang Departemen Keuangan RI. Pada tahun 1964 Departemen Keuangan RI dibentuk PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia disingkat PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang merupakan BUMN. Pada tahun 1983 sampai sekarang, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No.3 Tahun 1983 dan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan efisiensi perusahaan, maka diadakan penggabungan / peleburan anak-anak perusahaan. Penyederhanaan tersebut meliputi:

1. PT PJU Mutiara Rajawali, PT Bandareksa Rajawali dan PT. Apotik Bima dilebur kedalam PT. Perusahaan Impor Ekspor Rajawali Nuisindo.
2. PT. Perkebunan Karet Cileles digabung dengan PT. Perkebunan karet Cimayak

Berdasarkan Undang-Undang No.6 tahun 1968 Peraturan Pemerintah No.5 tahun 1974, PT Rajawali Nusantara Indonesia disesuaikan bentuk hukumnya menjadi perusahaan perseroan dengan nama yang sama. PT. Rajawali Nusantara Indonesia merupakan induk dari perusahaan (*holding company*) terhadap anak anak perusahaan sebagai berikut:

No.	Nama PT	Tempat / Lokasi
1.	PT. PG. Rajawali I (Industri Gula)	Surabaya

2.	PT. PG. Rajawali II (Industri Gula)	Cirebon
3.	PT. PG. Candi Baru	Sidoarjo
4.	PT. Perkebunan Mitra Ogan	Sumatra Selatan
5.	PT. Perkebunan Mitra Kerinci	Sumatra Barat
6.	PT. PG.Madu Baru (Industri Gula)	Yogyakarta
7.	PT. PG.Trophy Rajawali Banjaran (Industri Alat,Kesehatan)	Jakarta
8.	PT. Phapros (Industri Farmasi)	Semarang
9.	PT. Mitra Rajawali Banjaran (Industri Kondom&Alat suntik)	Bandung
10.	PT. Rajawali Nusindo (Pengadaan Umum)	Jakarta
11.	PT. GIEB Indonesia (Perdagangan Umum)	Bali
12.	PT. Rajawali Citra Mas (Industri Karung Plastik)	Mojokerto

Pada saat itu hingga sekarang PG. Kreet Baru merupakan unit usaha PT. PG. Rajawali I yang merupakan anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) sebagai perusahaan induk (*holding company*) berkedudukan di Jakarta, bertindak sebagai pemegang saham yang tidak menjalankan aktivitasnya sendiri. PT. PG. Rajawali I sendiri pada mulanya bernama PT. PG. Kreet Rejo Agung, yaitu penggabungan (*merger*) antara PG. Kreet Baru dan PG. Rejo Agung atas arahan dan persetujuan Menteri Keuangan RI selaku pemegang saham dengan Surat No. 560/MK 016/1995 tanggal 19 September 1995, penggantian nama PT.PG.Rajawali I sesuai akta notaris Sutjipto No.91 tanggal 28 Agustus 1996 yang disahkan Menteri Kehakiman RI No.C2-9513.HT.01.04.TH.96 tanggal 15 Oktober 1996. Penggabungan usaha tersebut berlaku efektif mulai tanggal 1 Januari 1996.

Urusan manajemen diserahkan pada PT. PG. Rajawali di Surabaya. Sedangkan kegiatan operasionalnya dilakukan oleh anak perusahaan yaitu PG. Rejo Agung Baru di Madiun dan PG. Kreet Baru itu sendiri. Tahun 1968 kapasitas giling PG. Kreet Baru sudah bisa mencapai 1.600 TCD (*ton cane per day*) dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri pada tahun 1947. Kapasitas giling ditingkatkan menjadi 2000 TCD. Hal ini disebabkan oleh adanya perbaikan dan penggantian mesin – mesin yang sudah tua. Tahun 1976 dibangun pabrik gula dengan nama PG. Kreet Baru II untuk menggantikan pabrik gula yang lama. Tetapi atas permintaan gubernur agar pabrik gula lama tetap dioperasikan, sehingga menjadi 5000 TCD dan PG.Kreet memiliki 2 (dua) unit pabrik yaitu PG. Kreet Baru I dan PG. Kreet Baru II. Total tanaman tebu rakyat yang bisa dilayani menjadi 12.000 ha.

Hingga pada tahun 1982 kapasitas giling PG. Kreet Baru unit I dan II sebesar 6.400 TCD, dimana PG. Kreet Baru I mempunyai kapasitas giling sebesar 2.800 TCD, sedangkan PG. Kreet Baru II mempunyai kapasitas giling 3.600 TCD. Sampai pada saat ini PG. Kreet

Baru I mempunyai kapasitas giling 3.500 TCD dan PG. Kreet Baru II mempunyai kapasitas giling 3.800 TCD (expandable total kapasitas menjadi 10.000 TCD).

Dilihat dari manajemen, bahan baku, tenaga kerja dan lingkungan sekitar pabrik, maka dapat dipaparkan faktor – faktor urgen pada PT. Kreet Baru antara lain:

a. Bahan Baku

Bahan Baku diperoleh dari petani sekitar. Luas areal tanaman tebu milik petani yang diolah pabrik adalah 15.000 Ha tersebar di 16 kecamatan yaitu Bululawang, Gondanglegi, Turen, Wajak, Dampit, Ampelgading, Singosari, dan Lawang, Donomulyo dan Lowokwaru.

b. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja yang didapat sangat terjangkau dari segi jarak dengan pabrik maupun biaya karena diperoleh tenaga kerja dari penduduk sekitar, jadi lebih mudah dan murah.

c. Air

Air merupakan kebutuhan mendasar pabrik sebagai bahan pendingin mesin-mesin, bahan pembantu proses produksi, pemurnian nira, penghasil uap air penggerak mesin dan kebutuhan MCK karyawan. Hal ini pabrik tidak mengalami kesulitan karena diperoleh langsung dari sumber air daerah kreet yang sangat memadai.

d. Listrik

Untuk pemenuhan listrik pabrik sepenuhnya dari PLN.

e. Transportasi

Untuk pengangkutan bahan baku, hasil produksi tetes, blotong, dan sebagainya cukup memadai karena selain terletak di jalur utama tersedia lori dan truk dengan prosentase 20% lori dan 80% truk.

f. Masyarakat Sekitar

Selain banyak tenaga kerja dari masyarakat sekitar. Kerjasama sosial maupun ekonomi terjadi dengan baik dengan adanya layanan yang tersedia misalnya toko kebutuhan pokok, biro jasa, usaha bercocok tanam / sebagai pemasok tebu.

g. Faktor Tanah

Tebu (*saccharum officharam*) merupakan bahan baku utama, tanaman tebu disamping membutuhkan jenis tanah yang subur untuk tumbuh dengan baik juga harus mempunyai kadar gula (*rendemen*) yang memenuhi syarat, sedangkan area lahan tebu petani yang menjadi pemasok tebu PG. Kreet Baru merupakan daerah aliran sungai Brantas yang secara geografis baik dan subur untuk tanaman tebu.

h. Faktor Pemasaran

Pemasaran gula PG. Kreet Baru tidak mengalami kesulitan yang berarti karena manajemen sepenuhnya dipegang oleh induk perusahaannya yaitu PT. PG. Rajawali I di Surabaya yaitu dengan sistem ladang.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan PG. Kreet Baru mempunyai visi, misi, tujuan dan budaya perusahaan sebagai berikut:

Visi (*Vision*) :

Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang agro industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

Misi (*Mision*) :

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumber daya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

Motto :

A Commitment to Exellent (Tekad Berbuat Terbaik)

Tujuan Ideal (Goals) :

- A. Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional yang berorientasi global, khususnya disektor agro industri.
- B. Memiliki pertumbuhan revenue diatas rata-rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan.
- C. Menjadi perusahaan 5 terbaik yang bergerak dalam bidang agro industri.
- D. Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*).
- E. Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar tebu dalam globalisasi.
- F. Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi professional yang berdedikasi tinggi.

Budaya Perusahaan (Corporate Culture) :

- A. Takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- B. Jujur dan Adil.
- C. Rendah Hati.
- D. Terbuka.
- E. Saling Menghormati.
- F. Profesionalisme.
- G. Kreatif.
- H. Inovatif.

I. Teamwork.

J. Peduli Lingkungan.

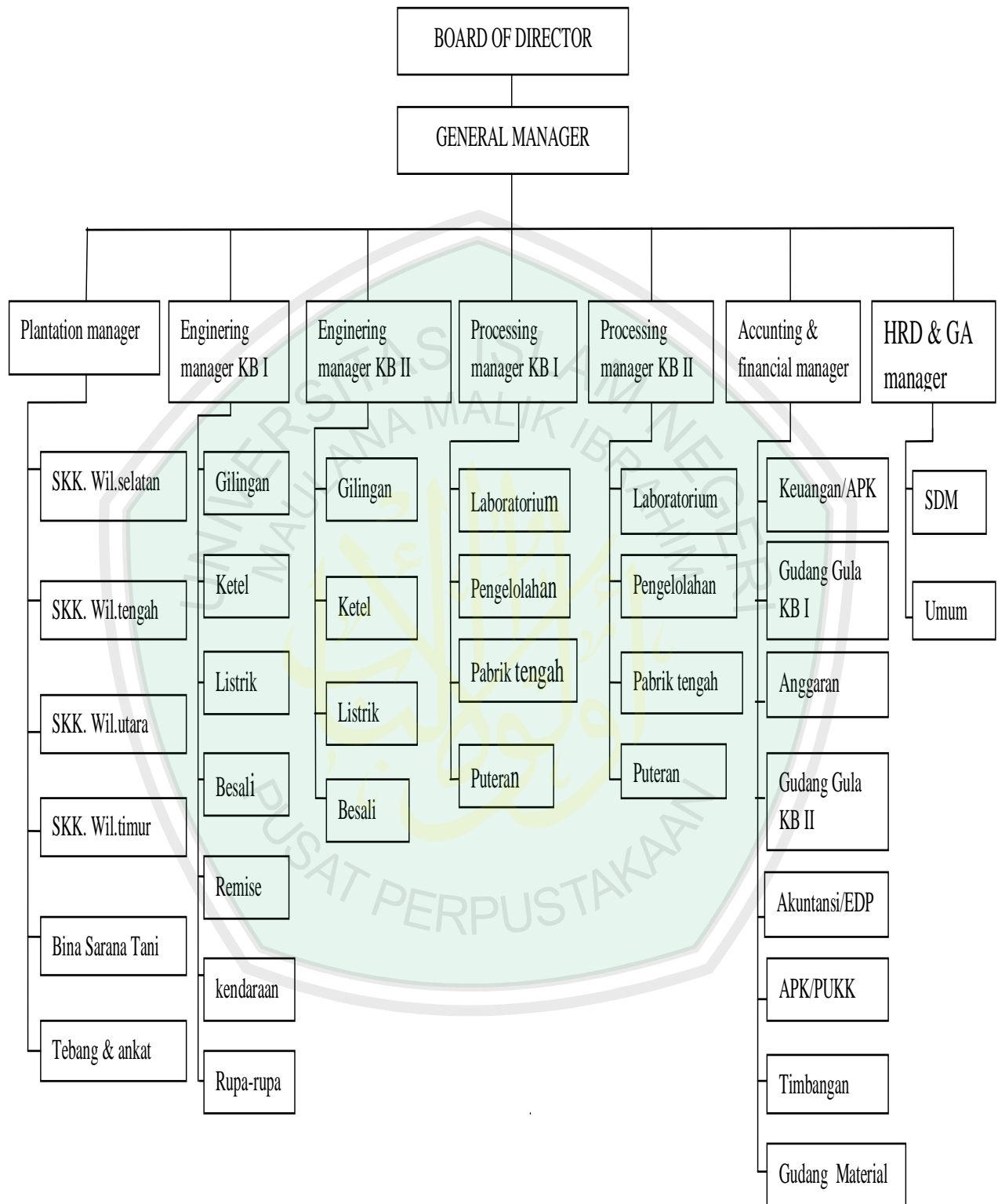
4.1.2 Lokasi PG. Kreet Baru

PG. Kreet Baru terletak di Jalan Raya Kreet Desa Kreet Kec. Bululawang Kab. Malang Telepon (0341) 833176, 833185 fax (0341) 833179. Kurang lebih 13 km dari kota Malang ke arah selatan.

4.1.3 Struktur Organisasi PG. Kreet Baru

Struktur organisasi PG. Kreet Baru ditetapkan oleh PT. PG. Rajawali I yang berkedudukan di Surabaya. Struktur Organisasi merupakan kerangka dasar dari pelaksanaan bentuk usaha. Struktur organisasi juga merupakan infrastruktur yang mendasari konsep dan implementasi strategi setiap organisasi. Dikawah Ini adalah gambar struktur Organisasi PT. PG Rajawali I Unit PG. Kreet Baru berikut klasifikasi kepengurusannya.

STRUKTUR ORGANISASI PG RAJAWALI I UNIT PG KREBET BARU



Sumber: Profile Company PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kretbet Baru

4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan

PT.PG Kreet Baru adalah Unit dari PT. PG Rajawali I yang beralamatkan di Jalan Raya Kreet no.166 Bululawang-Malang. Perusahaan ini memiliki kepala bagian yang bertugas masing masing sesuai dengan bagiannya. Yaitu:

- a) Kepala bagian keuangan dan akutansi memiliki kegiatan yang bertugas merencanakan peredaran keuangan dan memantau realisasi.
- b) Kepala bagian akutansi / EDP memiliki kegiatan yang bertugas melaksanakan pengelolaan data akutansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak yang memerlukan.
- c) Kepala sub. seksi administrasi tebu rakyat memiliki kegiatan yang bertugas membantu kepala seksi administrasi tebu rakyat dalam mencatat penerimaan tebu milik tiap petani dan mencatat rendemen tebu yang menjadi hak setiap dan kewajiban petani.
- d) Kepala sub.seksi APK memiliki kegiatan yang bertugas meneliti keabsahan bon-bon masukan dan pengeluaran barang.
- e) Kepala sub. seksi timbangan memiliki kegiatan yang bertugas membantu kepala seksi akutansi dalam menimbang tebu yang akan digiling dan menyesuaikan administrasi upah tebang
- f) Kepala seksi keuangan dan anggaran memiliki kegiatan yang bertugas melaksanakan penerimaan, pengeluaran dan penyimpanan keuangan perusahaan sesuai sistem otorisasi yang berlaku.
- g) Kepala sub. seksi gudang material memiliki kegiatan yang bertugas membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penerimaan dan pengeluaran serta perawatan persediaan barang-barang keperluan perusahaan.

- h) Kepala sub. seksi gudang gula memiliki kegiatan yang bertugas membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penyimpan gula, tetes dan produk lainnya di gudang.
- i) Kepala sub. seksi gudang distribusi memiliki kegiatan yang bertugas membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penyimpana barang-barang distribusi.
- j) Kepala seksi bagian SDM dan Umum memiliki kegiatan yang bertugas membantu kepala keuangan dan akutansi dalam melaksanakan kebijakan direksi.
- k) Kepala sub. seksi umum memiliki kegiatan yang bertugas mengurus dan mengatur keperluan tamu tamu perusahaan dan mempersiapkan tempat untuk rapat dinas serta pertemuan lainnya.
- l) Kepala sub. seksi SDM memiliki kegiatan yang bertugas mengumpulkan data untuk membuat gaji dan upah karyawan perusahaan.
- m) Kepala bagian tanaman memiliki kegiatan yang bertugas mengadakan penyuluhan kepada petani tebu.
- n) Seksi bina sarana tani memiliki kegiatan yang bertugas bertanggung jawab dan membantu kepada kepala bagian.
- o) Seksi tebang dan angkut memiliki kegiatan yang bertugas mengadakan pengolahan kebun percobaan.
- p) Tata usaha tanaman memiliki kegiatan yang bertugas mengkoordinasi semua administrasi tebu rakyat mulai dari pendaftaran sampai dengan penebangan.
- q) Kesinderan memiliki kegiatan yang bertugas mengelola kebun bibit dan kebun percobaan
- r) Kepala seksi pabrikasi memiliki kegiatan yang bertugas membuat rencana kegiatan produksi

- s) Kepala bagian instalasi memiliki kegiatan yang bertugas bertanggung jawab terhadap General Manajer atas semua kegiatan yang ada pada bagian instalasi.

Selain itu ada pula bagian dari stasiun antara lain:

- a) Kepala seksi stasiun gilingan yang bertugas bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan stasiun gilingan , membuat laporan kepada bagian instalasi tentang kegiatan yang telah dilaksanakan dan rencana akan dilakukan
- b) Kepala seksi stasiun pabrik tengah bertugas sebagai koordinator pabrik tengah juga bertugas bertanggung jawab atas kelancaran pekerjaan pada pabrik tengah yang meliputi stasiun pemurnian, stasin penguapan dan stasiun pemasakan , melaporkan semua kegiatan pabrik kepada kepala bagian instalasi baik pada waktu giling maupun tidak.

4.1.5 Aspek SDM dan Personalia

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan didalam mencapai visi, misi dan tujuan ideal (*goals*) perusahaan, tiga hal tersebut terkait dengan sumber daya manusia yang terus ditumbuh kembangkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merupakan asset penting perusahaan.

A. Klasifikasi Karyawan

Karyawan PG. Kreet baru dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

1. Karyawan staf yaitu karyawan yang menduduki jabatan pimpinan dan jabatan direksi, kepala sub seksi sampai general manager. Pengangkatan dan penetapan jabatan karyawan staf ditentukan PT. Rajawali Nusantara (*holding company*).
2. Karyawan pelaksana yaitu seluruh karyawan yang berada dibawah sub seksi yang pengangkatan dan penetapan jabatan dilakukan oleh general manager PG. Kreet Baru atas persetujuan PT. Rajawali Nusantara Indonesia.
3. Karyawan musiman / kampanye atau kontrak kerja waktu tertentu (KKWT).

B. Status Karyawan

Sedangkan status karyawan PG. Kreet dibagi menjadi:

1. Karyawan tetap yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu yang tidak tertentu dan pada saat dimulai hubungan kerja didahului dengan masa percobaan 3 bulan.
2. Karyawan tetap dibagi menjadi dua yaitu karyawan staf dan karyawan non staf.
3. Karyawan tidak tetap yaitu karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu dan biasanya pada saat musim giling berlangsung. Karyawan ini melamar pekerjaan dan mengadakan kontak kerjasama selama musim giling atau kontrak kerja waktu tertentu (KKWT). Segala sesuatu yang terkait sudah tercantum dalam kontrak kerjasama. Karyawan tidak tetap musiman, terbagi atas 3 bagian yaitu:

- a. Karyawan tidak tetap musiman (borongan) tanaman

Yang dimaksud karyawan tidak tetap musiman (borongan) tanaman adalah pekerja yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan pembukaan tanah dan pemeliharaan tebu sampai siap ditebang dengan mendapatkan upah secara bulanan, harian, ataupun borongan.

- b. Karyawan tidak tetap musiman (borongan) tebang

Yang dimaksud karyawan tidak tetap musiman (borongan) tebang adalah pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan untuk persiapan tebang sampai tebu diangkat di atas alat pengangkut dengan mendapatkan upah secara bulanan, harian, maupun borongan.

- c. Karyawan tidak tetap musiman lain-lain

Yang dimaksud karyawan tidak tetap musiman lain-lain adalah pekerja atau karyawan yang bekerja disekitar emplasemen yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan penggilingan tebu yang meliputi pembersihan rapak atau tebu antara rail ban emplasemen, penjaga emplasemen, tenaga administrasi

untuk keperluan TRI, yaitu pekerjaan dalam pabrik yang meliputi borong angkut gula, sortir karung, mengebal ampas dan pekerjaan mengangkut kayu bakar lainnya untuk ketel yang diupah secara bulanan, harian, maupun borongan.

4. Karyawan kampanye

Yang dimaksud karyawan kampanye adalah pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkat melalui timbangan sampai gilingan ke pekerja-pekerja di sekitar emplasemen dalam hal pekerjaan itu ada hubungan langsung dengan mendapat upah secara bulanan, harian, maupun borongan. Jumlah karyawan kampanye secara keseluruhan sampai pada posisi akhir tahun 2013 sebanyak 367 orang.

5. Karyawan harian lepas

Yang dimaksud karyawan harian lepas adalah karyawan yang melakukan hubungan kerja untuk melakukan pekerjaan yang bersifat insentif menurut kebutuhan perusahaan dengan imbalan upah yang diperhitungkan untuk hari-hari bekerja dengan memperhitungkan keadilan yang ada dalam lingkungan perusahaan perkebunan gula. Sampai pada posisi akhir tahun 2013 sebanyak 15 orang.

6. Karyawan borongan lain-lain

Yang dimaksud karyawan borongan lain-lain adalah karyawan yang melakukan pekerjaan bersifat borongan dengan dasar upah borongan lain-lain untuk prestasi normal 8 jam sehari dan terdaftar perusahaan.

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan PG. Krebet Baru

Status Karyawan	Tahun						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Pimpinan	38	39	37	34	34	34	34
Tetap	534	496	471	448	420	420	420

Kampanye	488	479	455	423	399	399	399
Tidak Tetap	13	14	14	14	15	15	15
Jumlah	1.073	1.025	977	919	868	868	868

Sumber: Profil PG. Krebet Baru, 2013

4.1.6 Kebijakan yang Menyangkut Kesejahteraan Karyawan

Dalam rangka pemenuhan kesejahteraan karyawannya PG. Krebet Baru mempunyai program antara lain:

1. Kesehatan bagi karyawan

Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan tetap berupa penggantian biaya pengobatan. Sehingga karyawan dapat melakukan pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan perawatan di rumah sakit atau dokter mana saja, dengan syarat karyawan dapat memberikan bukti (kwitansi) bahwa karyawan yang bersangkutan telah melakukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan tersebut.

2. Rekreasi

Perusahaan melakukan kegiatan rekreasi bagi karyawan tetap dan keluarga secara rutin 1 kali setiap tahun pada saat selesai giling, dengan biaya yang sudah ditanggung oleh perusahaan.

4.1.7 Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari kerja dan jam kerja yang diberlakukan di PG. Krebet Baru ditentukan berdasarkan masa giling, yaitu dalam masa giling (DMG) dan luar masa giling (LMG). Dalam masa giling (DMG), kegiatan produksi berlangsung selama 24 jam, terutama di dalam pabrik, sehingga dibutuhkan pengaturan tenaga kerja (*shift*) agar proses produksi tetap berjalan. Pelaksanaan jam kerja membagi tenaga kerja menjadi tiga *shift*, yaitu pagi, siang dan malam. Pergantian *shift* dilaksanakan 7 hari sekali.

a. *Shift* Pagi : 06.00 – 14.00 WIB

b. *Shift* Siang: 14.00 – 22.00 WIB

c. *Shift* Malam: 22.00 – 06.00 WIB

Pada saat luar masa giling (LMG), dimana tidak berlangsungnya kegiatan produksi, maka pada masa ini kegiatan perusahaan berjalan dengan normal dengan pembagian hari dan jam kerja sebagai berikut:

- a. Hari Senin – Kamis : 07.00 – 15.30 WIB (untuk jam istirahat 12.00 – 13.00)
- b. Hari Jumat : 07.00 – 11.30 WIB
- c. Hari Sabtu : 07.00 – 12.30 WIB

4.1.8 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menjaga dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dari bahaya kecelakaan atau gangguan kesehatan, maka diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja di tiap-tiap perusahaan. Beberapa alasan yang mendasari pengadaan program K3 di PG. Krebet Baru adalah:

1. Perusahaan menganggap karyawan adalah mitra kerja, karena itu sudah sepantasnya kalau perusahaan membalas jasa yang sesuai dengan tugas yang dilaksanakan karyawan.
2. Perusahaan berharap bahwa dengan adanya program jaminan keselamatan kerja, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja dengan baik.

4.1.9 Fasilitas Keselamatan Kerja

Untuk mengantisipasi kecelakaan kerja PT. PG Rajawali I Unit PG.Krebet Baru melengkapi karyawan dengan peralatan pencegahan kecelakaan seperti:

1. Masker

Digunakan untuk melindungi karyawan dari bau-bauan yang menyengat dari bahan-bahan kimia yang ada.

2. *Safety glove* (sarung tangan)

Digunakan untuk melindungi kulit dari kontak langsung dengan bahan kimia, karena tangan adalah bagian yang rentan terhadap kontak langsung dengan bahan kimia.

3. *Safety shoes*

Safety shoes merupakan pelindung kaki ketika melakukan kegiatan produksi, yaitu sepatu boot.

4. *Welder glasses*

Welder glasses ini digunakan untuk pemeliharaan mesin. Apabila mesin ada yang rusak, karyawan dilengkapi dengan *welder glasses* sebagai pelindung mata ketika menggunakan alat las.

4.1.10 Fasilitas Kesehatan Kerja

Untuk fasilitas kesehatan kerja perusahaan menyediakan poliklinik dan tenaga medis bagi karyawan. Obat-obatan yang bersifat sementara / pertolongan pertama ketika ada kecelakaan kerja serta perusahaan bisa merujuk pada puskesmas setempat serta rumah sakit umum. Selain itu perusahaan menyediakan fasilitas MCK (mandi, cuci dan kakus) yang memadai dan tenaga kebersihan lingkungan guna pemenuhan kebersihan. Selain pemberian makanan yang bergizi juga ada pemberian multivitamin yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan. Adapun pemenuhan kesehatan yang sifatnya psikis perusahaan mengadakan rekreasi tahunan yaitu pada musim tutup giling serta menyediakan banyak hiburan bagi karyawan pada acara buka giling.

4.1.11 Pemberian Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru telah dilaksanakan dengan baik. Dimana perusahaan mendaftarkan semua karyawan tetap menjadi anggota Jamsostek sebagai salah satu usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian jaminan yang ada pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru adalah:

1. Jaminan Kecelakaan

Jaminan Kecelakaan diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan agar bisa membantu meringankan beban karyawan dan keluarganya dari segi biaya. Resiko kecelakaan yang tergolong didalamnya adalah kecelakaan pada waktu menuju tempat kerja, kecelakaan dilingkungan kerja selama karyawan bekerja, dan kecelakaan yang ada sangkut pautnya dengan pekerjaan dan tugas.

2. Jaminan kematian

Jaminan kematian diberikan oleh perusahaan kepada keluarga atau ahli waris yang bersangkutan.

3. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua diberikan perusahaan kepada karyawan dengan maksud agar dapat memberikan bekal untuk hidupnya kelak apabila tidak bekerja lagi.

4.1.12 Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menunjang peningkatan kinerja di PG. Krebet Baru

1. Tata Letak Peralatan Kerja dan Kinerja

Pada PG. Krebet Baru penataan peralatan kerja sudah cukup baik, namun belum benar-benar baik sesuai yang diharapkan. Karena meskipun peralatan dan mesin sudah tertata sesuai urutan proses produksi masih ada mesin yang sudah rusak yang sudah tidak dipakai tetapi masih ditempat kerja sehingga sedikit menghambat jalannya proses produksi. Tetapi hal ini tidak terlalu berpengaruh,

pekerja bisa menjalankan tugas dan mencapai kualitas dan kuantitas produk yang maksimal.

2. Ketertiban dalam bekerja dan Kinerja

Ketertiban dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan guna menjaga ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja. Pada PG. Kreet Baru ketertiban sangat dijaga akan tetapi tidak dapat dipungkiri suasana yang tertib cenderung tegang sehingga bisa saja menimbulkan stress. Sehingga ketertiban di PG. Kreet Baru adalah ketertiban yang berprinsip santai,serius, sukses. Dengan demikian ketertiban dengan batas yang normal membawa kecenderungan peningkatan kinerja.

3. Penyediaan alat pelindung kerja dan Kinerja

Para karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya alat pelindung kerja. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri masih ada sebagian karyawan yang kadang merasa risih dengan alat-alat tersebut.

4. Penyediaan sarana kesehatan

Dengan penyediaan sarana kesehatan oleh perusahaan seperti klinik, sarana kebersihan, dan sebagainya cukup memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai.

4.1.13 Gambaran Singkat Proses Produksi (Pembuatan Gula)

- a. Tebu adalah bahan baku pembuatan gula
- b. Timbangan tebu untuk mengetahui berapa banyak tebu yang akan digiling sehingga diketahui kapasitas pabrik selama 24 jam dan merupakan dasar perhitungan dan pengawasan proses produksi gula.
- c. Halaman pabrik (*Emplacement*) adalah tempat untuk menampung tebu dari kebun sebelum giling, dimana pengaturan tebu tersebut diusahakan supaya batang tebu yang ditebang lebih dahulu dapat digiling terlebih dahulu pula (FIFO)

- d. Air imbibisi untuk mengencerkan gula dalam ampas yang masih tertinggal, sehingga nira dari tebu dapat diambil sebanyak-banyaknya.
- e. Alat kerja pendahuluan tujuannya adalah mencacah batang tebu agar menjadi bagian-bagian yang kecil dan lunak, dengan cara dipotong-potong dan dipecah bagian-bagian yang keras sehingga memudahkan pemerahan nira di stasiun giling.
- f. Stasiun gilingan tujuan utamanya adalah mengambil / memisahkan cairan tebu (*nira*) dari batang tebu sebanyak-banyaknya.
- g. Stasiun pemurnian tujuannya adalah memisahkan kotoran dan bukan gula sebanyak mungkin yang terkandung dalam nira, dengan demikian kemurnian nira lebih tinggi sehingga akan memudahkan proses pengkristalan gula.
- Bahan pembantu proses yang digunakan:
1. Susu Kapur (Ca(OH)_2)
 2. Gas Belerang (SO_2)
 3. Asam Phosphat (H_3PO_4)
 4. Flocculant
- h. Stasiun penguapan dalam pabrik gula dilaksanakan untuk menghilangkan air yang terkandung dalam nira yang masih merupakan larutan dengan kandungan air sekitar 80-85%, sehingga diperoleh nira kental dengan kandungan air 35-40%.
- i. Stasiun kristalisasi tempat pembentukan kristal gula dan penguapan air lebih lanjut, dimana kristal yang dapat dibentuk dapat dengan sudah dipisahkan dari larutannya (*siroop*) kotorannya dalam proses pemutaran.
- j. Stasiun puteran dan penyelesaian tujuan dari pemutaran adalah memisahkan gula dengan larutannya (*siroop*). Sedangkan di stasiun penyelesaian gula dikeringkan kemudian dikarungi sebagai gula produk.
- k. Gula kristal putih IA (GKP IA) adalah hasil produksi

4.1.14 Produk Samping yang dihasilkan

1. Tetes (*Molasses*)

Sebagai bahan baku penyedap makanan

2. Blotong

Kotoran dan bukan gula yang dipisahkan dari stasiun pemurnian. Dimanfaatkan sebagai pupuk dan landfill.

3. Ampas

Digunakan sebagai bahan bakar ketel.

4.1.15 Mitra Kerja Unit Usaha dan Program Kemitraan

a. Koperasi Mitra Kerja PG. Krebet Baru

Keberhasilan PG. Krebet Baru tidak lepas dari peran aktif dan kerjasama yang baik dengan koperasi mitra kerja.

Tabel 4.2
Mitra Kerja PG. Krebet Baru

No.	KUD / Koperasi	Lokasi
1.	KUD Subur Jaya	Pagak
2.	KUD Karya Mulya	Donomulyo
3.	KUD Satya Dharma	Bantur
4.	KUD Kompas	Gedangan
5.	KUD Gondang Legi	Gondang Legi
6.	KUD Sari Bumi	Bululawang
7.	KUD Wajak	Wajak
8.	KUD Dau	Dau
9.	KUD Kamajaya	Lowokwaru
10.	KUD Dewi Sri	Lawang
11.	KUD Singosari	Singosari
12.	KUD Turen	Turen
13.	KUD Dampit	Dampit
14.	KUD Sidomukti	Sumbermanjing Wetan
15.	KUD Mandiri	Tirtoyudo

16.	KUD Ampelgading	Ampelgading
17.	Kop. AlHasanul Mu'min	Pagak
18.	Kop. Bumi Sholawat	Pagak
19.	Kop. Sumber Makmur	Bantur
20.	Kop. Sido Makmur	Gondanglegi
21.	Kop. Barokah	Gondanglegi
22.	Kop. Mitra Usaha	Gondanglegi
23.	Kop. Petermas	Gondanglegi
24.	Kop. Usmani	Gondanglegi
25.	Kop. Kara Bagi	Gondanglegi
26.	Kop. Distribusi Mandiri	Pagelaran
27.	Kop. Syirkah Mu'awanah	Pagelaran
28.	Kop. An Nur II	Bululawang
29.	Kop. Bina Mitra	Bululawang
30.	Kop. Jaya Usaha	Bululawang
31.	Kop. Abadi	Tumpang
32.	Kop. Amanah	Tirtoyudo
33.	Kop. KPTR	Gondanglegi
34.	Kop. Barun Najah	Gondanglegi

Sumber: Company Profile PT.PG Rajawali I Unit PG. Kreet Baru

b. Unit Usaha PG. Kreet Baru

Unit Usaha yang dimiliki PG. Kreet Baru adalah pucuk rosan baru yang berlokasi di Jalan Raya Bakalan No. 1 Bululawang Malang atau kurang lebih 15 Km arah selatan kota Malang. Usaha yang dilakukan adalah pengolahan bahan baku terbuang yaitu dari sisa pucuk daun tebu menjadi makanan ternak dengan kualitas ekspor. Memang selain hasil pengolahan ini selain dijual lokal juga diekspor ke berbagai negara maju antara lain RRC, Taiwan dan Australia.

4.1.16 Dampak Program Kemitraan dan Bina Lingkungan

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PG. Kreet Baru membawa misi melakukan program kemitraan dengan usaha kecil dan koperasi, disamping

melakukan program bina lingkungan bentuk program kemitraan yang dilakukan meliputi:

1. Pemberian bantuan pinjaman modal kerja/ investasi
2. Bantuan pemasaran untuk meningkatkan omset penjualan
3. Bantuan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Pembangunan Fasilitas:

1. Pengadaan air bersih
2. Pembangunan tempat-tempat ibadah
3. Pembangunan WC umum

Sedangkan bentuk program bina lingkungan meliputi:

1. Pemberian beasiswa kepada siswa berprestasi dan anak yang kurang mampu
2. Mengadakan khitanan massal dilingkungan masyarakat di sekitarnya
3. Perbaikan sarana jalan terutama disekitar perusahaan
4. Bantuan perbaikan sarana tempat ibadah, disekitar perusahaan
5. Pemberian bantuan makanan dan obat-obatan kepadakorban bencana alam

Adapun diantara dampak negatif yang dirasakan adalah:

1. Limbah air
2. Debu proses pengelolaan gula

1.2 Hasil Analisis Data

1.2.1 Gambaran Umum Responden

Olah data dimulai dari pengelolaan data dan evaluasi data-data yang diperoleh di lapangan dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap karyawan bagian produksi sebanyak 75 karyawan. Adapun tahap-tahap pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing

Tahap Editing ini meliputi

- a. Melihat kuesioner yang belum diisi dimana identitas responden ada yang tidak diisi, dibiarkan saja karena tidak ada pengaruhnya terhadap analisis masalah.
- b. Pertanyaan-pertanyaan variabel kosong, kuesioner dikembalikan ke responden untuk diisi kembali. Ternyata ada yang kosong, misalnya jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

2. Coding

Tahap coding ini memberi kode pada kuesioner yang sudah masuk, kuesioner yang masuk pertama menjadi nomor responden 1 dan seterusnya.

3. Tabulasi

Dari kuesioner yang sudah diisi oleh responden, setelah diedit, diberi kode, kemudian dibuat tabel agar lebih mudah dianalisis. Tabel ini ada dua macam yaitu tabel awal (data mentah) dan tabel olahan.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan bagian produksi PG. Krebet Baru. Berdasarkan karakteristik para responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berdasarkan usia meliputi 17-27 tahun, 27-37 tahun, 37-47 tahun, berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan, berdasarkan lama bekerja kurang 1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun dan lebih 3 tahun, berdasarkan klas karyawan yaitu karyawan staf dan non staf, dan berdasarkan pendidikan meliputi Sarjana (S1), Diploma (D3), SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas), SLTP (Sekolah Lanjut Tingkat Pertama), dan Lain-lain. Hasil Pengelompokan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini meliputi 17-27 tahun, 27-37 tahun dan 37-47 tahun dalam penelitian ini dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

			Jenis Kelamin		Total
			Laki-Laki	Perempuan	
Usia	17-27 Thn	Count	25	4	29
		% within Usia	86.2%	13.8%	100.0%
	27-37 Thn	Count	29	5	34
		% within Usia	85.3%	14.7%	100.0%
	37-47 Thn	Count	12	0	12
		% within Usia	100.0%	.0%	100.0%
Total	Count		66	9	75
	% within Usia		88.0%	12.0%	100.0%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Tabel 4.3 menunjukkan frekuensi masing-masing responden dalam penelitian ini berusia 17-27 tahun sebanyak 25 laki - laki atau 86,2%, dan 4 Perempuan atau 13,8%, berusia 27-37 tahun sebanyak 29 laki- laki atau 85,3%, dan 5 Perempuan atau 14,7%, berusia 37-47 tahun sebanyak 12 Laki-laki atau 100%, dan tidak ada perempuan untuk usia ini. Dengan demikian bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah usia 27-37 tahun atau 85,3% untuk laki- laki dan 14,7% untuk perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	66	88.0%
2.	Perempuan	9	12.0%

Jumlah	75	100%
--------	----	------

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk laki-laki sebanyak 66 orang atau 88.0% untuk responden perempuan sebanyak 9 orang atau 12,0% . Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 88,0%.

3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini adalah kurang 1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun dan lebih 3 tahun dengan tabel berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

			Lama Bekerja				Total
			< 1 thn	1-2 Thn	2-3 Thn	> 3Thn	
Usia 17-27 Thn	Count		4	12	13	0	29
	% within Usia		13.8%	41.4%	44.8%	.0%	100.0%
27-37 Thn	Count		0	5	21	8	34
	% within Usia		.0%	14.7%	61.8%	23.5%	100.0%
37-47 Thn	Count		0	0	1	11	11
	% within Usia		.0%	.0%	8.3%	91.7%	100.0%
Total	Count		4	17	35	19	75
	% within Usia		5.3%	22.7%	46.7%	25.3%	100.0%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, frekuensi masing-masing responden dengan masa kerja kurang 1 tahun sebanyak 4 orang atau 5,3%, 1-2 tahun 17 orang atau 22,7, 2-3 tahun 35 orang atau 46,7% dan lebih dari 3 tahun 19 orang atau 25,3%. Jadi di PG. Krebet didominasi dengan lama bekerja 2-3 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan klas karyawan

Responden berdasarkan klas karyawan dibagi menjadi Staf dan Non Staf dalam penelitian ini dengan tabel:

Tabel 4.6
Karakteristik responden berdasarkan klas karyawan

			Klas Karyawan		Total
			Staf	Non Staf	
Usia 17-27 Thn	Count		17	12	29
	% within Usia		58.6%	42.9%	100.0%
27-37 Thn	Count		34	0	34
	% within Usia		100.0%	.0%	100.0%
37-47 Thn	Count		11	1	12
	% within Usia		91.7%	8.3%	100.0%
Total	Count		62	13	75
	% within Usia		82.7%	17.3%	100.0%

Sum
ber :
Data
prim
er
diola
h,
2013

B

erda
sark

an tabel 4.6 di atas, frekuensi karyawan staf sebanyak 62 orang atau 82,7% dan karyawan non staf sebanyak 13 orang atau 17,3%. Jadi golongan karyawan di PG. Krebet didominasi oleh karyawan Staf.

5. Karakteristik responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Responden berdasarkan jenjang pendidikan meliputi Sarjana (S1), Diploma (D3), Sekolah Lanjuta Menengah Atas (SLTA), Sekolah Lanjut Menengah Pertama (SLTP), dan Lain-lain dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

			Pendidikan Terakhir					Total
			S1	D3	SLTA	SLTP	Lain-lain	
Usia 17-27	Count		3	6	16	1	3	29

Thn	% within Usia	10.3%	20.7%	55.2%	3.4%	10.3%	100.0%
27-37 Thn	Count	17	12	4	0	1	34
	% within Usia	50.0%	35.3%	11.8%	.0%	2.9%	100.0%
37-47 Thn	Count	3	2	6	0	1	12
	% within Usia	25.0%	16.7%	50.0%	.0%	8.3%	100.0%
Total	Count	23	20	27	1	5	75
	% within Usia	30.7%	26.7%	34.7%	1.3%	6.7%	100.0%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk jenjang pendidikan Sarjana 23 orang atau 30,7%, Diploma 20 orang atau 26,7%, Sekolah Menengah Atas 27 orang atau 34,7% Sekolah Menengah Pertama 1 orang atau 1,3% dan untuk yang lain-lain 5 orang atau 6,7%.

1.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

4.3.1. Gambaran Distribusi Item

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri dari atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang akan disajikan jawaban responden berikut ini:

1. Variabel Kesehatan Kerja (X1)

Variabel kesehatan kerja terdiri dari 6 item, antara lain kebisingan, gangguan pernafasan, debu di tempat kerja, penyediaan fasilitas karyawan seperti: kamar mandi, ruang ganti, pelayanan kesehatan tenaga kerja dan perlakuan pimpinan kepada karyawan.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Kesehatan Kerja

Variabel	Jumlah Responden
----------	------------------

	SS		S		N		TS		STS	
X1.1	14	10,5%	30	22,5%	26	19,5%	5	3,75%	0	-
X1.2	25	18,75%	33	24,75%	13	9,75%	3	2,25%	1	0,75%
X1.3	12	9%	30	22,5%	29	21,75%	4	3%	0	-
X1.4	25	18,75%	36	27%	14	10,5%	0	-	0	-
X1.5	23	17,25%	14	10,5%	28	21%	4	3%	0	-
X1.6	24	18%	29	21,75%	20	15%	2	1,5%	0	-

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa item yang menyatakan sarana dan fasilitas kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan sudah cukup lengkap ($X_{1.1}$), dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 14 responden (10,5%), menjawab setuju 30 responden (22,5%), menjawab netral sebanyak 26 responden (19,5%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden (3,75%). Data ini menunjukkan bahwa sarana dan fasilitas kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan sudah cukup lengkap.

Pada item ($X_{1.2}$) yaitu karyawan memiliki kepedulian tinggi dalam mematuhi standar kebijakan K3 yang ditetapkan oleh perusahaan, diketahui sebanyak 25 responden (18,75%) menjawab sangat setuju, 33 responden (24,75%) menjawab setuju, 13 responden (9,75%) menjawab netral, 3 responden (2,25%) menjawab tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepedulian tinggi dalam mematuhi standar kebijakan K3 yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item ($X_{1.3}$) yaitu perusahaan selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kesehatan kerja yang disediakan perusahaan, diketahui sebanyak 12 responden (9%) menjawab sangat setuju, 30 responden (22,5%) menjawab setuju, 29 responden (21,75%) menjawab netral, 4 responden (3%) menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menyatakan setuju terhadap manajemen perusahaan selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kesehatan.

Pada item ($X_{1.4}$) yaitu manajemen perusahaan telah menyediakan fasilitas mengenai kesehatan kerja, diketahui bahwa sebanyak 25 responden (18,75%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (27%) menyatakan setuju, 14 responden (10,5%) menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap manajemen perusahaan telah menyediakan fasilitas tentang kesehatan kerja.

Pada item ($X_{1.5}$) yaitu perusahaan memberikan pelayanan kesehatan, diketahui bahwa sebanyak 23 responden (17,25%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (10,5%) menyatakan setuju, 28 responden (21%) menyatakan netral, 4 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral terhadap perusahaan memberikan pelayanan kesehatan.

Pada item ($X_{1.6}$) yaitu perusahaan memberi perlakuan pimpinan kepada karyawan, diketahui bahwa sebanyak 24 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (21,75%) menyatakan setuju, 20 responden 15% menyatakan netral, 2 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perlakuan pemimpin kepada karyawan.

2. Variabel Keselamatan Kerja (X2)

Variabel keselamatan kerja terdiri dari 5 item, antara lain tata letak peralatan kerja, pengamanan mesin, penyediaan alat perlindungan diri / peralatan keamanan, pemasangan tanda bahaya dan sosialisai keamanan.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Keselamatan Kerja

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		N		TS		STS	
X2.1	21	15,75%	40	30%	12	9%	2	1,5%	0	-

X2.2	21	15,75%	38	28,5%	14	10,55	2	1,5%	0	-
X2.3	20	15%	37	27,75%	17	12,75%	1	0,75%	0	-
X2.4	13	9,75%	40	30%	17	12,75%	5	3,75%	0	-
X2.5	22	16,5%	34	25,5%	15	11,25%	4	3%	0	-

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa item yang menyatakan tata letak peralatan kerja ($X_{2.1}$), dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 21 responden (15,75%), menjawab setuju 40 responden (30%), menjawab netral sebanyak 12 responden (9%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (1,5%). Data ini menunjukkan bahwa tata letak peralatan kerja perusahaan sebagian besar setuju dengan kebijakan perusahaan.

Pada item ($X_{2.2}$) yaitu karyawan memiliki kepedulian tinggi dalam mematuhi standar kebijakan keselamatan dalam hal pengamanan mesin yang ditetapkan oleh perusahaan, diketahui sebanyak 21 responden (15,75%) menjawab sangat setuju, 38 responden (28,5%) menjawab setuju, 14 responden (10,55%) menjawab netral, 2 responden (1,5%) menjawab tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepedulian tinggi dalam mematuhi standar kebijakan keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item ($X_{2.3}$) yaitu perusahaan selalu berusaha memberikan peralatan penyediaan perlindungan diri pada karyawan yang disediakan perusahaan, diketahui sebanyak 20 responden (15%) menjawab sangat setuju, 37 responden (27,75%) menjawab setuju, 17 responden (12,75%) menjawab netral, 1 responden (0,75%) menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap manajemen perusahaan selalu berusaha meningkatkan persediaan perlindungan diri pada karyawan melalui kesehatan.

Pada item ($X_{2.4}$) yaitu manajemen perusahaan telah menyediakan fasilitas pemasangan tanda bahaya, diketahui bahwa sebanyak 13 responden (9,75%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (30%) menyatakan setuju, 17 responden (12,75%) menyatakan netral dan 5 responden (3,75%) tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap manajemen perusahaan telah menyediakan fasilitas pemasangan tanda bahaya.

Pada item ($X_{2.5}$) yaitu perusahaan memberikan sosialisasi keamanan, diketahui bahwa sebanyak 22 responden (16,5%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (25,5%) menyatakan setuju, 15 responden (11,25%) menyatakan netral, 4 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju perusahaan memberikan sosialisasi keamanan.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 7 item, antara lain kondisi suhu udara, kondisi penerangan, tingkat kebersihan, sistem pembuangan sampah, penyediaan air bersih, hubungan kerjasama tim, dan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Lingkungan Kerja

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		N		TS		STS	
X3.1	17	12,75%	44	33%	13	9,75%	1	0,75%	0	-
X3.2	22	16,5%	43	32,25%	9	6,75%	1	0,75%	0	-
X3.3	16	12%	42	31,75%	13	9,75%	4	3%	0	-
X3.4	11	8,25%	36	27%	26	19,5%	2	1,5%	0	-
X3.5	9	6,75%	40	30%	25	18,75%	1	0,75%	0	-
X3.6	11	8,25%	41	30,75%	22	16,5%	1	0,75%	0	-
X3.7	23	17,25%	30	22,5%	20	15%	2	1,5%	0	-

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa untuk item ($X_{3.1}$) yaitu kondisi suhu udara di tempat kerja cukup baik, dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 17 responden (12,75%), menjawab setuju 44 responden (33%), menjawab netral sebanyak 13 responden (9,75%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (0,75%). Data ini menunjukkan bahwa kondisi suhu udara ditempat kerja yang ada di perusahaan sudah cukup baik.

Pada item ($X_{3.2}$) yaitu kondisi penerangan di tempat kerja cukup bagus, diketahui sebanyak 22 responden (16,5%) menjawab sangat setuju, 43 responden (32,25%) menjawab setuju, 9 responden (6,75%) menjawab netral, 1 responden (0,75%) menjawab tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kondisi penerangan di tempat kerja cukup bagus.

Pada item ($X_{3.3}$) yaitu lingkungan kerja di tempat kerja bersih, diketahui sebanyak 16 responden (12%) menjawab sangat setuju, 42 responden (31,75%) menjawab setuju, 13 responden (9,75%) menjawab netral, 4 responden (3%) menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap bersihnya lingkungan kerja di tempat kerja.

Pada item ($X_{3.4}$) yaitu sistem pembuangan sampah di tempat kerja tersedia dengan baik, diketahui bahwa sebanyak 11 responden (8,25%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (27%) menyatakan setuju, 26 responden (19,5%) menyatakan netral dan 2 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap sistem pembuangan sampah di tempat kerja tersedia dengan baik.

Pada item ($X_{3.5}$) yaitu penyediaan air bersih memadai, diketahui bahwa sebanyak 9 responden (6,75%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (30,%) menyatakan setuju, 25 responden (18,75%) menyatakan netral, 1 responden (0,75%)

menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap perusahaan memberikan penyediaan air bersih yang memadai.

Pada item ($X_{3,6}$) yaitu kerjasama dalam bekerja dengan tim terjalin dengan baik, diketahui bahwa sebanyak 11 responden (8,25%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (30,75%) menyatakan setuju, 22 responden (16,5%) menyatakan netral, 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kerjasama dalam bekerja dengan tim terjalin dengan baik.

Pada item ($X_{3,7}$) yaitu hubungan kerjasama dengan karyawan lain terjalin dengan baik, diketahui bahwa sebanyak 23 responden (17,25%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (22,5%) menyatakan setuju, 20 responden (15%) menyatakan netral, 2 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju hubungan kerjasama dengan karyawan lain terjalin dengan baik.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, kehadiran, ketetapan waktu dan kerjasama tim. Semua indikator tersebut ada dalam 15 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi responden masing-masing item adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		N		TS		STS	
Y1.1	16	12%	46	34,5%	12	9%	1	0,75%	0	-
Y1.2	23	17,25%	37	27,75%	14	10,5%	1	0,75%	0	-
Y1.3	24	18%	34	25,5%	14	10,5%	3	2,25%	0	-
Y2.1	15	11,25%	47	35,25%	12	9%	1	0,75%	0	-
Y2.2	19	14,25%	47	35,25%	9	6,75%	0	-	0	-
Y2.3	30	22,5%	31	23,25%	11	8,25%	3	2,25%	0	-
Y3.1	19	14,25%	40	30%	15	11,25%	1	0,75%	0	-
Y3.2	30	22,5%	32	24%	8	6%	5	3,75%	0	-
Y3.3	14	10,55	39	29,25%	21	15,75%	1	0,75%	0	-
Y4.1	20	15%	30	22,5%	20	15%	5	3,75%	0	-
Y4.2	7	5,25%	46	34,5%	19	14,25%	3	2,25%	0	-
Y4.3	7	5,25%	29	21,75%	38	28,5%	1	0,75%	0	-
Y5.1	11	8,25%	34	25,5%	25	18,75%	5	3,75%	0	-
Y5.2	15	11,25%	38	28,5%	20	15%	2	1,5%	0	-
Y5.3	11	8,25%	42	31,5%	16	12%	6	4,5%	0	-

Sumber: Data primer dioalah, 2013

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa item ($Y_{1.1}$) yaitu tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (12%), sebanyak 46 responden (34,5%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (9%) menyatakan netral dan 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.

Pada item ($Y_{1.2}$) yaitu menetapkan target dalam bekerja, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (17,25%), sebanyak 37 responden (27,75%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (10,5%) menyatakan netral dan 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap menetapkan target dalam bekerja.

Pada item ($Y_{1.3}$) yaitu target pekerjaan yang telah saya rencanakan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (18%), sebanyak 34 responden (25,5%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (10,5%) menyatakan netral dan 3 responden (2,25%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap target pekerjaan yang telah direncanakan.

Pada item ($Y_{2.1}$) yaitu melakukan pekerjaan yang saya kerjakan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (11,25%), sebanyak 47 responden (35,25%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (9%) menyatakan netral dan 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap melakukan pekerjaan yang saya kerjakan.

Pada item ($Y_{2.2}$) yaitu paham tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (14,25%), sebanyak 47 responden (35,25%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (6,75%) menyatakan netral. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap paham pekerjaan yang saya kerjakan.

Pada item ($Y_{2.3}$) yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 30 responden (22,5%), sebanyak 31 responden (23,25%) menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (8,25%) menyatakan netral dan 3 responden (2,25%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Pada item ($Y_{3.1}$) yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (14,25%), sebanyak 40 responden (30%) menyatakan setuju, sebanyak 15 responden (11,25%) menyatakan netral dan 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item ($Y_{3.2}$) yaitu tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 30 responden (22,5%), sebanyak 32 responden (24%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (6%) menyatakan netral dan 5 responden (3,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

Pada item ($Y_{3.3}$) yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (10,55%), sebanyak 39 responden (29,25%) menyatakan setuju, sebanyak 21 responden (15,75%) menyatakan netral dan 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Pada item ($Y_{4.1}$) yaitu datang ditempat kerja tepat waktu, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (15%), sebanyak 30 responden (22,5%) menyatakan setuju, sebanyak 20 responden (15%) menyatakan netral dan 5 responden (3,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap datang ditempat kerja tepat waktu.

Pada item ($Y_{4.2}$) yaitu tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden

(5,25%), sebanyak 46 responden (34,5%) menyatakan setuju, sebanyak 19 responden (14,25%) menyatakan netral dan 3 responden (2,25%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Pada item ($Y_{4.3}$) yaitu absensi saya rendah, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (5,25%), sebanyak 29 responden (21,75%) menyatakan setuju, sebanyak 38 responden (28,5%) menyatakan netral dan 1 responden (0,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap absensi saya rendah.

Pada item ($Y_{5.1}$) yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (8,25%), sebanyak 34 responden (25,5%) menyatakan setuju, sebanyak 25 responden (18,75%) menyatakan netral dan 5 responden (3,75%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Pada item ($Y_{5.2}$) yaitu terbuka pada pendapat orang lain, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (1,25%), sebanyak 38 responden (28,5%) menyatakan setuju, sebanyak 20 responden (15%) menyatakan netral dan 2 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap terbuka pada pendapat orang lain.

Pada item ($Y_{5.3}$) yaitu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/tim), sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (8,25%), sebanyak 42 responden (31,5%) menyatakan setuju, sebanyak 16 responden (12%) menyatakan netral dan 6 responden (4,5%) menyatakan

tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/tim).

4.4 Analisis Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas dan reabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dan dianggap valid jika nilai $r \geq 0,30$ maka instrument tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r \leq 0,30$ maka instrument tersebut dikatakan tidak valid atau jika $P \leq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $P \geq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r	Probabilitas	Keterangan
1.	Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,921	0,000	Valid
		X1.2	0,922	0,000	Valid
		X1.3	0,919	0,000	Valid
		X1.4	0,881	0,000	Valid
		X1.5	0,960	0,000	Valid
		X1.6	0,760	0,000	Valid
2.	Keselamatan Kerja (X2)	X2.1	0,841	0,000	Valid
		X2.2	0,819	0,000	Valid
		X2.3	0,880	0,000	Valid

		X2.4	0,828	0,000	Valid
		X2.5	0,808	0,000	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,656	0,000	Valid
		X3.2	0,725	0,000	Valid
		X3.3	0,777	0,000	Valid
		X3.4	0,805	0,000	Valid
		X3.5	0,680	0,000	Valid
		X3.6	0,521	0,000	Valid
		X3.7	0,631	0,000	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,699	0,000	Valid
		Y1.2	0,788	0,000	Valid
		Y1.3	0,795	0,000	Valid
		Y1.4	0,670	0,000	Valid
		Y1.5	0,646	0,000	Valid
		Y1.6	0,552	0,000	Valid
		Y1.7	0,722	0,000	Valid
		Y1.8	0,854	0,000	Valid
		Y1.9	0,500	0,000	Valid
		Y1.10	0,667	0,000	Valid
		Y1.11	0,600	0,000	Valid
		Y1.12	0,649	0,000	Valid
		Y1.13	0,834	0,000	Valid
		Y1.14	0,808	0,000	Valid
		Y1.15	0,770	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat disimpulkan semua instrument variable X yang terdiri dari kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) serta variabel kinerja karyawan (Y), dapat dikatakan valid karena nilai probabilitas $< 0,05$ sehingga layak untuk diikuti sertakan kepengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60), maka dikatakan tidak *reliable*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Kesehatan kerja (X1)	0,949	Reliabilitas
2.	Keselamatan kerja (X2)	0,890	Reliabilitas
3.	Lingkungan kerja (X3)	0,810	Reliabilitas
4.	Kinerja karyawan (Y)	0,927	Reliabilitas

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang ada di variabel kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) serta kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabilitas jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar $\alpha \geq 0,60$.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Untuk memperoleh nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi uji asumsi klasik.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa macam alat uji.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.14
Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	75
Kolmogorov-Smarov Z	0,736
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,651

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai hasil pengujian *kolmogorov-smarnov Z asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,651. Hal ini memberikan makna bahwa persamaan yang dibangun oleh variabel X (kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) memberikan distribusi normal karena probabilitas $> 0,05$ sehingga layak untuk digunakan pengujian selanjutnya.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas* diuji dengan menggunakan uji koefisiensi korelasi *Rank Sperman* yaitu mengkorelasikan antara absolute residual regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas. Seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
X1	0,348	0,126	Homoskedastisitas
X2	0,235	0,322	Homoskedastisitas
X3	0,081	0,488	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikansi variabel bebas lebih dari 0,05 sehingga tidak mengandung heteroskedastisitas atau dapat dikatakan homoskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas pada variabel bebas dapat dilihat nilai VIF (*Variance Inflation factor*) dan *tolerance*. Pedoman pada suatu model bebas multikolonieritas apabila nilai VIF (*Variance Inflation factor*) disertakan angka 1 dan tidak melebihi 10.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
X1	2,618	Non Multikolonieritas
X2	2,776	Non Multikolonieritas
X3	2,491	Non Multikolonieritas

Sumber : Data primer diolah, 2013

Data hasil uji multikolonieritas yang disajikan pada table 4.16 menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation factor*) untuk X1 sampai X3 tidak melebihi angka 10, sehingga tidak ada masalah multikolonieritas.

4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam modul regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Pedoman untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson*, dimana jika nilai dekat dengan 2 maka asumsi tersebut tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Sumber :
Data primer
diolah,
2013

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 ^a	.925	.921	2.234	1.052

Data tabel 4.17 di atas adanya nilai *Durbin-Watson*, sebesar 1,052 hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibangun dari variabel X (kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai D-W mendekati angka 2.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari kesehatan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat diperoleh perhitungan koefisien regresi yang tepat maka dalam pengelolaan data digunakan bantuan komputer program SPSS 16.0 *For Windows*. Berikut hasil regresi linier berganda.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil Nilai Regresi Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Kontanta	7.796		3.738	0,000	Signifikan
X_1	0,900	0,510	9.679	0,000	Signifikan
X_2	0,682	0,281	5.184	0,000	Signifikan
X_3	0,606	0,264	5.138	0,000	Signifikan
t tabel	= 1,992				
R	= 0,962				
R Square	= 0,925				
Adjusted R Square	= 0,921				
F hitung	= 290,518				
Sig F	= 0,000				
F tabel	= 2,73				
N	= 75				

Sumber : Data diolah, 2013

Variabel terikat pada regresi ini adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah kesehatan (X_1), keselamatan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 7,796 + 0,900X_1 + 0,682X_2 + 0,606X_3 + \epsilon$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan semua angka yang signifikan, yaitu pada variabel kesehatan (X_1), keselamatan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1) $a = 7,796$

adalah nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi jadi jumlah kinerja karyawan PG. Kribet Baru Bululawang-Malang sebesar 7,796.

2) $b_1 = 0,900$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_1) sebesar 0,900 dengan tanda positif dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kesehatan kerja (X_1), maka secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PG. Kribet Baru Bululawang-Malang.

3) $b_2 = 0,682$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 0,682 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel keselamatan kerja (X_2), maka secara langsung akan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PG. Kribet Baru Bululawang-Malang.

4) $b_3 = 0,606$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_3) sebesar 0,606 dengan tanda positif dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel lingkungan kerja (X_3) maka secara langsung akan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PG. Kribet Baru Bululawang-Malang.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari table 4.17 di atas bahwa F_{hitung} sebesar 290,518 (signifikansi $F=0,000$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} 290,518 lebih besar dari F_{tabel} 2,73 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel independent dari kesehatan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan di PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dipengaruhi oleh variabel independent.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,962 (96,2%) menunjukkan variabel sistem kesehatan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan ini dikategorikan kuat sebagaimana diketahui hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100.

Sedangkan nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,921 atau 92,1%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya pelaksanaan dalam penelitian ini kesehatan , keselamatan dan lingkungan kerja mempengaruhi 92,1% dan selebihnya 7,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel selain kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja.

4.7.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel kesehatan, keselamatan, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan .Dapat dilihat pada table 4.17 di atas bawah t_{hitung} dari tiap variabel 9,679 dengan

signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($9,679 > 1,992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kesehatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap variabel Keselamatan (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,184 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($5,184 > 1,992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap variabel lingkungan (X3) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,138 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($5,138 > 1,992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel lingkungan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.7.3 Uji Signifikansi Dominan

Kemudian untuk menguji variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari variabel tabel dibawah diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kesehatan kerja (X1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 82,62%.

Variabel	R	r^2	Kontribusi (%)
Kesehatan Kerja (X1)	0,909	0,8262	82,62%
Keselamatan Kerja			

(X2)	0,856	0,7327	73,27%
Lingkungan Kerja (X3)	0,834	0,6955	69,55%

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Kesehatan dan Keselamatan kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja dengan melaksanakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja secara efisien dan efektif sehingga resiko kecelakaan kerja dan penyakit kerja dapat dicegah atau dikurangi, setiap perusahaan besar atau kecil memiliki resiko kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan sifat dan jenis kegiatannya masing-masing. Karena itu mereka pasti telah menjalankan upaya kesehatan dan keselamatan kerja yang berbeda kualitas implementasinya.

Dari beberapa penjelasan di atas bahwa PG. Kribet Baru Malang kesehatan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang selama ini diterapkan mampu menunjang dan meningkatkan terciptanya kinerja karyawan yang ditunjukkan adalah bukti hasil dari prosedur kesehatan yang memenuhi standart, prosedur keselamatan kerja pemeriksaan dampak lingkungan yang ditetapkan PG. Kribet Baru Malang. Selain itu hasil dari wawancara dengan kasi umum/ personalia PG. Kribet Baru Malang juga menyatakan bahwa dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang ditunjukkan dengan adanya kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja tersebut akan memberikan rasa loyalitas dan keteraturan dalam menyelesaikan dan mendedikasikan kemampuan karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan bahwa F_{hitung} sebesar 290,518 (signifikansi $F=0,000$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} 290,518 lebih besar dari F_{tabel} 2,73 maka H_a diterima dan

Ho ditolak. Artinya variabel independent dari kesehatan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, hasil uji parisaal menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja bahwa t_{hitung} dari tiap variabel 9,679 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($9,679 > 1,992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel kesehatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap variabel Keselamatan (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,184 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($5,184 > 1,992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap variabel lingkungan (X3) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,138 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($5,138 > 1,992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel lingkungan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menerima hipotesis dimana secara parsial Kesehatan kerja (X_1), Keselamatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kesehatan kerja (X1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 82,62%

Temuan dalam penelitian ini didukung oleh (Dewi 2006, Sulisyarini 2006, Indriasari 2008, Christianti 2009, Kurniawan 2009, Aufaniyah 2011) yang sama-sama mendukung adanya pentingnya perusahaan mempertahankan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Koefisien regresi digunakan untuk menentukan variabel kesehatan kerja (X_1) yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dari table 4.17 diketahui nilai koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y=7,796+0,900X_1+0,682X_2+0,606X_3 + \epsilon$$

Dari koefisien regresi dapat dikatakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah kesehatan kerja (X_1). Karena mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,900 dan karena kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja atau karyawan ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perusahaan selalu menjaga kesehatan karyawan.

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kenyamanan kerja karyawan di tempat kerja dengan merumuskan standart safety yang telah ditentukan berdasarkan peraturan. Hal ini yang sama juga berlaku bagi pelaksanaan kesehatan yang diperlakukan perusahaan. Kesehatan kerja ini mengacu pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental ,emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Pada sisi lain lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan terbuka akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standart perusahaan. Dalam agama islam kesehatan adalah salah satu nikmat Allah Ta'ala yang paling utama bagi seorang hamba. Bahkan sebagian menyebutkan bahwa kesehatan adalah kenikmatan yang paling utama secara mutlak. Oleh sebab itu, sangat pantas bagi mereka yang diberi taufik berupa kesehatan berusaha menjaganya dengan sebaik-baiknya.

Rasulullah SAW bersabda.

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

“Dua kenikmatan yang dilalaikan oleh kebanyakan manusia; (yaitu) kesehatan dan waktu luang.” (At-Tirmidzi dalam Abu Hurairah radiallahu ‘anhu)

Program kesehatan dan keselamatan kerja mungkin telah dilaksanakan dan dijalankan namun tidak dalam rangka kerangka kesisteman yang baik, bentuknya tidak beraturan dan acak, juga kurang efektif.

Organisasi yang menerapkan Kesehatan dan keselamatan program implementasi tertata dalam kerangka kesisteman yang baik sehingga hasil yang diperoleh juga lebih baik (Soehatman Ramli, 2010:55). Dengan demikian suatu organisasi yang telah mengembangkan dan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, seharusnya akan memenuhi kriteria baik menurut (Depnaker) maupun sistem manajemen K3 lainnya seperti OHSAS 18001.

Tabel 4.19
Data Kecelakaan Kerja PG. Krebet Baru

Tahun	Di Luar	Di Dalam	Jumlah
2009	2x	4x	6x
2010	3x	4x	7x
2011	1x	5x	6x
2012	1x	-	1x

Sumber :PG. Krebet Baru, 2013

Adapun kasus kecelakaan kerja yang terjadi di dalam pabrik, yaitu: kaki, tangan mengalami patah tulang dikarenakan terjepit/tertimpa potongan pipa/plat besi, luka sobek/tusuk terkena plat, paku, pipa, luka bakar pada kaki/tangan/punggung karena uap/air panas.

Dari tabel diatas bahwasannya kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan setiap tahunnya menurun hal itu dikarenakan perusahaan selalu menjaga dan

melindungi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan tersebut sehingga karyawan merasa nyaman, aman, dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di PG. Kretet Baru dengan menjaga dan melindungi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dari bahaya kecelakaan atau gangguan kesehatan, maka diperlukan adanya sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di tiap-tiap perusahaan.

1. Perusahaan menganggap karyawan adalah mitra kerja, karena itu sudah sepantasnya kalau perusahaan membalas jasa sesuai dengan tugas yang dilaksanakan perusahaan.
2. Perusahaan berharap bahwa dengan adanya program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja dengan baik.

Islam telah memproklamirkan konsep jaminan dan perlindungan pekerja ke seluruh penjuru dunia. Dalam salah satu hadist disebutkan:

Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi SAW bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.” (HR.Bukhari no. 30)

Fasilitas kesehatan kerja di PG. Kretet Baru Malang menyediakan poliklinik dan tenaga medis bagi karyawan. Obat-obatan yang bersifat sementara/pertolongan pertama ketika ada kecelakaan kerja serta perusahaan bisa merujuk puskesmas setempat serta rumah sakit umum. Selain itu perusahaan menyediakan fasilitas MCK (mandi, cuci,dan kakus) yang memadai dan tenaga kebersihan lingkungan guna pemenuhan kebersihan serta perusahaan menyediakan kantin di dalam perusahaan.

Selain pemberian makanan yang bergizi juga ada pemberi multivitamin yang diberikan setiap bulan oleh perusahaan. Adapun pemenuhan kesehatan yang bersifat psikis perusahaan mengadakan rekreasi tahunan yaitu pada musim giling serta menyediakan banyak hiburan bagi karyawan pada acara buka giling.

Mengantisipasi kecelakaan kerja PG. Kribet Baru Malang melengkapi karyawan dengan peralatan pencegahan kecelakaan, seperti:

1. *Masker*

Digunakan untuk melindungi karyawan dari bau-bauan yang menyengat dari bahan-bahan kimia yang ada.

2. *Safety Glove* (sarung tangan)

Digunakan untuk melindungi kulit dari kontak langsung dengan bahan kimia, karena tangan adalah bagian yang rentan terhadap kontak langsung dengan bahan kimia.

3. *Safety Shoes*

Safety shoes merupakan pelindung kaki ketika melakukan kegiatan produksi, yaitu sepatu boot.

4. *Welder Glasses*

Welder glasses ini digunakan untuk pemeliharaan mesin. Apabila mesin ada yang rusak, karyawan dilengkapi dengan welder glasses sebagai pelindung mata ketika menggunakan alat las.

Kecelakaan kerja pada prinsipnya dapat dicegah dan pencegahan kecelakaan kerja ini menurut Bennet (1995) bahwa teknik pencegahan kecelakaan harus didekati dengan dua aspek, yakni:

1. Aspek perangkat keras (peralatan, perlengkapan, mesin dan letak)
2. Aspek perangkat lunak (manusia, dan segala unsur yang berkaitan)

Menurut Suma'mur (1996), kecelakaan kerja akibat kerja dapat dicegah dengan 12 hal antara lain, peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, kontruksi, perawatan, dan pemeliharaan, pengawasan , pengujian, dan cara kerja peralatan indusri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervise medis P3K.

Kesehatan kerja dan keselamatan kerja di PG.Krebet Baru Malang di lihat dari sisi keislaman sudah melaksanakannya sesuai dengan apa yang telah dianjurkan islam sehingga perusahaan terus-menerus menjaga dan melindungi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dari kecelakaan kerja di tempat kerja dalam perusahaan dan juga perusahaan selalu menghimbau pada karyawan agar lebih berhati-hati serta menjaga kesehatannya dalam menjalankan proses produksi.

Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja, persyaratan keselamatan kerja menurut Undang-undang No. Tahun 1970 (Ramli, 2010:28) adalah sebagai berikut:

a. Mencegah dan mengururangi kecelakaan

Hal ini berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dari setiap pekerjaan atau kegiatan berbahaya.

b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran

Berkaitan dengan sistem proteksi dan pencegahan kebakaran dalam rancangan bangun, operasi dan penggunaan sarana, pabrik, bangunan dan fasilitas lainnya.

Dan Undang-undang No.13 tahun ketenagakerjaan, dalam perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan ini salah satunya memuat tentang kesehatan kerja yaitu:

- a. Pasal 86 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja
- b. Pasal 87 mewajibkan setiap organisasi melaksanakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen organisasi lainnya.

Dengan demikian bahwasannya kesehatan dan keselamatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak terkait lainnya.

Dari beberapa penjelasan di atas bahwa PG. Kerebet Baru Malang kesehatan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang selama ini diterapkan mampu menunjang dan meningkatkan terciptanya kinerja karyawan yang ditunjukkan adalah bukti hasil dari prosedur kesehatan yang memenuhi standart, prosedur keselamatan kerja pemeriksaan dampak lingkungan yang ditetapkan PG. Kerebet Baru Malang. Selain itu hasil dari wawancara dengan kasi umum/ personalia PG. Kerebet Baru Malang juga menyatakan bahwa dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang ditunjukkan dengan adanya kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja tersebut akan memberikan rasa loyalitas dan keteraturan dalam menyelesaikan dan mendedikasikan kemampuan karyawan bagi perusahaan.

